

29^{ème} Congrès de l'AIPU

Les valeurs dans l'enseignement supérieur

Université de Lausanne – 6 au 9 juin 2016

Session	8 - Communications	Salle	NEF-121
Jour	Mercredi 8 juin	Heure	14h15-15h45

Développement des compétences et VAE

#260 Les valeurs d'un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience : le cas de l'Université de Lausanne

Sophie Serry et Emmanuel Sylvestre

Récemment, des dispositifs de VAE se développent en Suisse au niveau académique. La VAE consiste à évaluer – donc étymologiquement « donner de la valeur à » – les acquis de l'expérience et apprécier leur convergence avec des acquis académiques. Les valeurs sous-jacentes à la VAE que l'on retrouve dans la littérature concernent : la formation tout au long de la vie et l'égalité des chances (Hanssens & Santy, 2014).

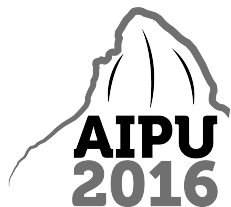
Si chacun s'accorde sur ces quelques valeurs portées par la VAE, certaines tensions peuvent apparaître autour de ce dispositif. Cortessis (2013) souligne l'émergence possible d'un conflit de valeurs entre celles des candidats dans la manière de démontrer leurs acquis et celles des jurés dans la manière de les reconnaître. Nous nous sommes intéressés aux valeurs en tensions dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de VAE au sein de l'Université de Lausanne : Dans quelle mesure les valeurs soutenues par l'Université dans son plan stratégique sont-elles en tensions avec les valeurs des différents acteurs chargés de la mise en œuvre de ce dispositif VAE dans l'institution ?

Ces différents acteurs ont été consultés pour recueillir leurs commentaires écrits sur les modalités de mise en œuvre du dispositif de VAE présentés dans trois documents (directive, guide pour les facultés et les candidats). Cela a permis de faire émerger les valeurs sous-jacentes à leur propos que nous avons analysés. Lors de cette communication, nous présenterons les résultats de cette analyse et notamment la présence des tensions suivantes : égalité de traitement versus équité dans l'appréciation des dossiers de VAE et ouverture de la formation versus qualité de la certification. Ces derniers seront mis en perspective dans une fin d'amélioration du dispositif en place.

Références bibliographiques :

Hanssens, K. & Santy, A.-F. (2014). La valorisation des acquis de l'expérience, un nouveau défi pour les jurys universitaires. Réseau, 84, 1-4.

Cortessis, S. (2013). L'argumentation, un facteur de réussite pour les candidats de la VAE. Questions Vives, 10 (20), 47-62.



29^{ème} Congrès de l'AIPU

Les valeurs dans l'enseignement supérieur

Université de Lausanne – 6 au 9 juin 2016

Session	8 - Communications	Salle	NEF-121
Jour	Mercredi 8 juin	Heure	14h15-15h45

Développement des compétences et VAE

#188 L'approche par compétences mise en oeuvre... et en tension

François Georges, David Homburg et Marianne Poumay

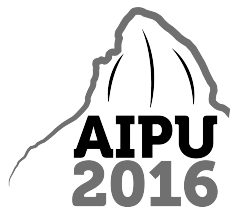
De nombreux établissements d'enseignement supérieur s'engagent dans la réforme de leurs cursus selon une approche par compétences (APC). Dans le meilleur des cas, ces réformes s'ancrent dans des contextes porteurs. Elles sont soutenues par la direction et le corps professoral. Le monde professionnel les encourage. Des équipes guidées par des conseillers pédagogiques sont constituées pour les mettre en œuvre.

Malgré ce contexte porteur, force est de constater que la mise en œuvre de l'APC se heurte régulièrement à une série de tensions nées de l'opposition entre plusieurs valeurs. L'institution est ainsi tiraillée entre son souhait de répondre rapidement aux conditions d'accréditation et sa volonté de prendre le temps de réformer en profondeur ses cursus. Les enseignants sont quant à eux tiraillés entre la volonté de mieux préparer les étudiants au monde professionnel et leurs difficultés à penser autrement leurs cours et leurs évaluations (Scallon, 2015). Les étudiants sont eux-mêmes tiraillés entre leur intérêt pour une approche centrée sur leur progression et leur envie de réussir à moindres frais. Toutes ces tensions se nourrissent par ailleurs de représentations sur ce qu'est apprendre ou encore sur qu'est une bonne université, un bon enseignant, un bon étudiant et un bon professionnel.

Les étapes clés qui président à l'édification d'un référentiel compétences (Tardif, 2006) serviront de fil rouge à notre présentation. Pour chacune de ces étapes (choix des compétences, des composantes essentielles, des situations professionnelles, des niveaux de développement, des apprentissages critiques et des ressources), nous illustrerons les tensions rencontrées par des équipes éducatives à travers l'exemple de HEC-Ecole de gestion de l'université de Liège et d'autres équipes engagées dans ce type de réforme.

Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement. Montréal, Canada : Chenelière Education.

Scallon, G. (2015). Des savoirs aux compétences. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck.



29^{ème} Congrès de l'AIPU

Les valeurs dans l'enseignement supérieur

Université de Lausanne – 6 au 9 juin 2016

Session	8 - Communications	Salle	NEF-121
Jour	Mercredi 8 juin	Heure	14h15-15h45

Développement des compétences et VAE

#222 Une charte en six principes pour guider la mise en œuvre des programmes visant le développement de compétences dans l'enseignement supérieur

Marianne Poumay, Patricia Scheffers et François Georges

Dans l'enseignement supérieur, les programmes se structurent de plus en plus autour de référentiels de compétences, que ces derniers constituent des prescrits légaux ou des choix institutionnels. Mais la cohérence entre le référentiel et le programme est parfois mince. Il arrive en effet que les contraintes de terrain prennent le pas sur les intentions de changement, rendant impossible une réelle « approche visant le développement de compétences » (APC). Force est aussi de constater combien il est complexe de dériver un programme cohérent au départ d'un référentiel de compétences.

Pour aider les équipes enseignantes, lors de la refonte d'un programme, à garder le cap sur la notion de compétence telle que définie par Tardif (2006), le LabSET a élaboré une charte en six principes. Cette charte a été utilisée par une dizaine d'équipes libanaises et égyptiennes dans le projet ADIP, lors de la construction de quatre Masters. Les six principes y ont été assortis de recommandations qui président à leur mise en œuvre concrète et serviront de points de repères lors de l'évaluation des programmes.

Notre communication partira de ces six principes et de leurs fondements théoriques. Elle explicitera ensuite leur adaptation aux programmes de banque-finance de deux universités libanaises, à travers leur traduction en recommandations concrètes. Elle les illustrera enfin par le cas des architectes de l'ULg, soulignant notamment parmi ces principes ceux qui semblent les plus complexes à mettre en œuvre.

Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement. Montréal, Canada : Chenelière Education.